

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN  
DI PT ANGKASA PURA II (PERSERO)**

**SKRIPSI**

Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Program  
Pendidikan Strata I Psikologi



Oleh:

Dika Anggiani

G0112033

Pembimbing:

Drs. Bagus Wicaksono, M.Si., Psikolog

Selly Astriana, S.Psi., M.A.

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

**2016**





## **HALAMAN PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali jika secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia untuk dicabut gelar kesarjanaan saya.

Surakarta, 23 Agustus 2016

Dika Anggiani

## MOTTO

قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي (٢٥) وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي (٢٦) وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي (٢٧)  
يَفْقَهُوا قَوْلِي (٢٨)

*“Ya Rabbi, lapangkan untukku dadaku, mudahkan untukku urusanku, lepaskan  
kekakuan dari lidahku, supaya mereka mengerti perkataanku”*

(Q.S. At-Thoha: 25-28)

*“Where there is no struggle, there is no strength”*

(Oprah Winfrey)

*“As you grow older, you will discover that you have two hands, one for helping  
yourself, the other for helping others.”*

(Audrey Hepburn)

## **PERSEMBAHAN**

Ku persembahkan skripsi ini untuk  
Bapak dan Ibu tercinta, Adikku tersayang, dan Kamu  
atas doa, dorongan serta pengorbanan selama ini.

**&**

Almamater tercinta  
Universitas Sebelas Maret

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, karuniaNya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulisan skripsi ini tentu saja tak akan tersusun dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hartono., M.Si. selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Drs. Hardjono, M.Si., Psikolog. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Drs. Bagus Wicaksono, M.Si., Psikolog. dan Selly Astriana, S.Psi., M.A. sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II atas arahan, bimbingan, dukungan, masukan, nasihat, kesabaran serta diskusi-diskusi yang telah membuka pikiran selama proses pengerjaan skripsi ini.
4. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si.. dan Pratista Arya Satwika, S.Psi., M.Psi., Psikolog. atas kesediaan waktu, masukan, saran, dan koreksi yang diberikan demi penyempurnaan skripsi ini.
5. Bapak, Ibu dan Adik tercinta atas segala doa, bimbingan, dukungan, dorongan, semangat yang terus mengalir. Segenap keluarga atas doa dan dukungan yang diberikan.
6. Bapak Kistamadji Meiputra selaku *Vice President of Training Development* PT Angkasa Pura II (Persero) Tangerang, Bapak Sudarto selaku *staff* bagian

*Training Development* PT Angkasa Pura II (Persero) Tangerang, Bapak Sudartono selaku *Vice President of Human Capital* PT Angkasa Pura II (Persero) Tangerang, atas dukungan dan bantuannya dalam pengambilan data subjek di PT Angkasa Pura II (Persero)

7. Seluruh Karyawan bagian *Human Capital, General Affairs, Training Development* dan *Information Technology* PT Angkasa Pura II (Persero) Tangerang atas bantuannya dan telah bersedia menjadi subjek dalam penelitian ini.
8. Teman-teman terbaik yang selalu memberikan dukungan, semangat serta kebersamai selama proses pengerjaan skripsi penulis, Silvy Rifani Amalia, Astika Permata Sari, Deabeata Gena Emily, Trivany Angelia, Marina Christa, Hentyn Drajad, Siska Oktavia Margono, Muhammad Nafis Zhafran, Zulfah Cahya Dresta Ramadhani, Tri Oktanto, Hanny Hartono dan Ratna Shanti.
9. Bebe, Sunny, Kartika, Ina, Tampy, Naura, Moniq, Mega, Miranda, Fiergant, Rio, Bagas, atas persahabatan, kebersamaan, keceriaan, bantuan, dukungan, dan diskusi yang menginspirasi.
10. Jajaran dosen Psikologi UNS yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang berharga, serta seluruh staf Program Studi Psikologi UNS atas bantuan dan dukungan kepada penulis.
11. Teman-teman DIGNITY 2012 atas semangat, dukungan, kebersamaan, dan pengalaman berkesan selama empat tahun belajar di Psikologi UNS.



Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat memperluas pengetahuan bagi kita semua.

Surakarta, 23 Agustus 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Komitmen Organisasi.....	9
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	9
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	13
B. Kepuasan Kerja .....	14
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	15
C. Persepsi Dukungan Organisasi.....	18
1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi.....	18

2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi .....	20
D. Hubungan Antar Variabel Penelitian .....	23
1. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi ..	23
2. Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi.....	24
3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi .....	26
E. Kerangka Berfikir.....	28
F. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional.....	30
1. Komitmen Organisasi.....	30
2. Kepuasan Kerja .....	31
3. Persepsi Dukungan Organisasi.....	31
C. Populasi dan Sampel .....	32
1. Populasi .....	32
2. Sampel.....	32
D. Metode Pengumpulan Data .....	32
1. Sumber Data.....	32
2. Teknik Pengumpulan .....	33
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	38
1. Validitas Alat Ukur .....	38
2. Reliabilitas Alat Ukur .....	39
F. Metode Analisis Data .....	40
1. Uji Asumsi Dasar .....	40
2. Uji Asumsi Klasik .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Persiapan Penelitian .....	42
1. Orientasi Kancan Penelitian .....	42
2. Persiapan Administrasi .....	44

3. Alat Ukur Penelitian .....	45
B. Pelaksanaan Penelitian .....	46
1. Penentuan Sampel Penelitian .....	46
2. Pelaksanaan Uji Coba .....	46
3. Pelaksanaan Skoring .....	47
4. Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	47
C. Analisis Data Penelitian .....	54
1. Uji Asumsi Dasar .....	54
2. Uji Asumsi Klasik .....	57
3. Uji Hipotesis .....	61
4. Analisis Deskriptif .....	65
5. Sumbangan Relatif Dan Efektif .....	69
D. Pembahasan .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel. 1. Distribusi Skor Skala .....	31
Tabel. 2. Blue Print Skala Komitmen Organisasi .....	32
Tabel. 3. Blue Print Skala Kepuasan Kerja.....	33
Tabel. 4. Blue Print Skala Persepsi Dukungan Organisasi .....	34
Tabel. 5. Nilai-Nilai perusahaan PT Angkasa Pura II (Persero) .....	44
Tabel. 6. Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Valid Gugur .....	49
Tabel. 7. Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi .....	50
Tabel. 8. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Valid Gugur .....	51
Tabel. 9. Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja .....	51
Tabel. 10. Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Valid Gugur .....	53
Tabel. 11. Uji Reliabilitas Skala Persepsi Dukungan Organisasi .....	54
Tabel. 12. Hasil Analisis Uji Normalitas .....	55
Tabel. 13. Uji Linearitas Kepuasan Kerja .....	56
Tabel. 14. Uji Linearitas Persepsi Dukungan Organisasi .....	57
Tabel. 15. Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel. 16. Hasil Uji Autokorelasi .....	60
Tabel. 17. Hasil Uji Simultan F .....	61
Tabel. 18. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Ganda (R) .....	62
Tabel. 19. Hasil Model Summary .....	63
Tabel. 20. Hasil Uji Korelasi Parsial Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja .....	64
Tabel. 21. Hasil Uji Korelasi Parsial Komitmen Organisasi Dengan Persepsi Dukungan Organisasi .....	65
Tabel. 22. Data Deskriptif .....	66
Tabel. 23. Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	67
Tabel. 24. Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja .....	68
Tabel. 25. Hasil Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1. <i>Scaterrplot</i> .....	59
-------------------------------------	----

## **DAFTAR BAGAN**

Bagan 1. Kerangka Berfikir .....	28
----------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Alat Ukur Penelitian .....	85
Lampiran B. Distribusi Nilai Skala Penelitian Sebelum Aitem Gugur.....	93
Lampiran C. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur .....	103
Lampiran D. Distribusi Nilai Skala Penelitian Setelah Aitem Gugur.....	112
Lampiran E. Total Skor Penelitian .....	122
Lampiran F. Analisis Data Penelitian .....	125
Lampiran G. Administrasi Penelitian .....	134



# **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II (PERSERO) TANGERANG**

**Dika Anggiani**

**G0112033**

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran  
Universitas Sebelas Maret Surakarta

## **ABSTRAK**

Komitmen Organisasi adalah suatu kejadian dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serja berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi pada individu dipengaruhi oleh berbagai variabel diantaranya yaitu kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Angkasa Pura II (Persero).

Populasi dalam penelitian ini merupakan 95 karyawan yang bekerja dibawah pimpinan *Director of Human Capital, General Affairs dan Information Technology* di PT Angkasa Pura II (Persero) Tangerang. Penelitian ini menggunakan studi populasi, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen yang digunakan adalah skala komitmen organisasi, skala kepuasan kerja dan skala persepsi dukungan organisasi. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  12,873 ( $> F_{tabel}$  3,130) dengan *sig.* 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai  $R = 0,527$ . Nilai  $R^2$  dalam penelitian ini sebesar 0,278 atau 27,8%, dimana sumbangan efektif kepuasan kerja sebesar 15,1% dan sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi sebesar 14,7%. Secara parsial, terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi (*sig.* 0,001  $< 0,05$ ),  $r_{x1y} = 0,406$ , serta terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi (*sig.* 0,001  $< 0,05$ )  $r_{x2y} = 0,387$ .

Kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, antara kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

*Kata kunci: kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi*

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE EMPLOYEES OF PT ANGKASA PURA II (PERSERO) TANGERANG**

**Dika Anggiani**

**G0112033**

Psychological Study Program of Medical Faculty  
Sebelas Maret University

## **ABSTRACT**

Organizational commitment is an event where an employee is in favor of a particular organization and its goals and intend to maintain membership in the organization. Organizational Commitment in individuals affected by a variety of variables among which job satisfaction and perceived organizational support. The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and perceived organizational support and organizational commitment, the relationship between job satisfaction and organizational commitment, and the relationship between perceptions of organizational support and organizational commitment to the employees of PT Angkasa Pura II (Persero).

The population in this study were 95 employees working under the leadership of Director of Human Capital, General Affairs and Information Technology at PT Angkasa Pura II (Persero) Tangerang. This study uses population study, so that each individual in the population was treated as the sample. The instrument used were scale of organizational commitment, job satisfaction scale and scale of perceived organizational support. The results of multiple regression analysis showed  $F_{\text{count}} = 12.873$  ( $> F_{\text{tabel}} 3.130$ ) with *sig.* 0.000 ( $p < 0.05$ ) and  $R = 0.527$ . The  $R^2 = 0.278$ , or 27.8%, in which the effective contribution of job satisfaction was 15.1% and the effective contribution of perceived organizational support as much 12.7%. Partially, this research also showed that there was a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment (*sig.* 0.001  $< 0.05$ ),  $r_{x1y} = 0.406$ , and also showed that there was a significant relationship between perceived organizational support and organizational commitment (*sig.* 0.001  $< 0.05$ )  $r_{x2y} = 0.387$ .

The conclusion of this research is there is a relationship between job satisfaction and perceived organizational support with organizational commitment, job satisfaction and organizational commitment, perceived organizational support and organizational commitment.

**Keywords:** job satisfaction, perceived organizational support, organizational commitment